



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات
بهداشتی درمانی قزوین
معاونت آموزشی

**رابطه انتقال دانش با احساسی توانمندی کارکنان و شناسایی موانع آن از دیدگاه
مدیران در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۱۳۹۵**

**استاد راهنما : دکتر سعید آصف زاده
استاد مشاور : دکتر روح اله کلهر
دانشجو : منصوره سلمانی
پاییز ۱۳۹۵**

بیان مسأله

دانش همیشه برای افراد ارزشمند است و فرهنگ های قوی و متمدن در جوامعی به وجود می آمدند که افراد در این جوامع به علم آموزی و دانش بها می داده اند، ولی این اصل هم چنان باقی است و توجه به دانش با اهمیت تر از گذشته نیز شده است و برای هر فردی در هر سطح اجتماعی اهمیت دارد و برای کسب آن هر اقدامی می کنند. دانش به خودی خود به عنوان یکی از منابع سازمان ها محسوب می شود اما **نکته مهم** چگونگی **مدیریت** این منبع می باشد که باعث کاربرد مؤثر آن برای سازمان می گردد. یکی از اصلی ترین فعالیت های مدیریت دانش **مبادله و انتقال دانش** می باشد.

بیان مسأله

هدف مدیریت دانش، **انتقال دانش آشکار** و ماحصل مدیریت دانش، **بهره برداری** و **تولید دانش جدید** است بنابراین انتقال دانش نه تنها باعث گسترش دانش در سازمان ها می شود، بلکه پایه ای برای خلق دانش جدید است موفقیت یک سازمان لزوماً داشتن دانش بیشتر نیست بلکه سازمانی موفق خواهد بود که بتواند از این دانش که آن را می دانسته استفاده کند و فنونی که برای سازمان بیشترین اهمیت را دارند، بدانند. دانش بخودی خود نمیتواند بطور کامل بیان شود، بلکه باید به عنوان بخشی از فرآیند تولید یا انتقال قرار گیرد.

بیان مسأله

✓ برای اینکه سازمانها بتوانند در دنیای تجارت و رقابت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت کنند .

✓ دانش مفهومی **فرا تر از داده و اطلاعات** است .

✓ دانش زیر بنای **مهارت**، **تجربه** و **تخصص هر فرد** است.

✓ از عوامل مهم بقا و حیات سازمانها، **کیفیت توانمندی نیروی انسانی** است .

✓ اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است .

✓ **منبع انسانی** به عنوان مهمترین، گران ترین و با ارزش ترین سرمایه یک سازمان محسوب می شود

بیان مسأله

□ بسیاری از سازمانها راه حل این مسأله را **اجرای برنامه های توانمندسازی** تشخیص داده اند.

□ یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان، **اطلاعات، دانش و مهارت شغلی** است. بنابراین با جمع آوری دانش و مدیریت آن می توان افراد را توانمند کرد.

□ علاوه بر این ، دانش ضمنی به طور تدریجی ایجاد می شود، بنابراین نیازمند سپری شدن زمان است و باید از به هدر رفتن آن جلوگیری کرد. باید این دانش را به دانش آشکار تبدیل نمود و به کارکنان دیگر منتقل کرد و در راه توانمند کردن آنان استفاده نمود.

اهمیت پژوهش

با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی در انتقال دانش به افزایش توانمندی کارکنان توجه خواهد شد و هدف از این تحقیق ، بررسی رابطه بین انتقال دانش با احساس توانمندی کارکنان و شناسایی موانع آن از دیدگاه مدیران در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین خواهد بود.

محققان	سال	نتیجه
رضیه علیخانی	1394	نتایج حاصل از به کارگیری آزمونهای آماری نشان دهنده رابطه مثبت و معنی دار بین خلق دانش و انتقال دانش با سرمایه اجتماعی است. (1)
محمد بخت	1392	تحلیل داده ها نشان داد که بین انتقال دانش ضمنی دبیران با عملکرد گروه های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین بین میزان انتقال دانش در گروه های آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد و درعین حال بین جنسیت و انتقال دانش رابطه معنی دار وجود دارد. درحالیکه بین انتقال دانش و متغیرهای سابقه خدمت و مدرک تحصیلی دبیران رابطه معنی داری مشاهده نشد. (2)
سنجر سلاجقه	1392	نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی نشان می دهد که بین توانمندسازی روانشناختی و مولفه های آن با مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد و نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه حاکی از آن است که به غیر از احساس موثر بودن، احساس خود مختاری بیشترین تأثیر و احساس معنی دار بودن شغل کمترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارد. (3)

محققان	سال	نتیجه
Mustafa Demirkiran	2016	به عنوان یک نتیجه از انجام تحلیل همبستگی روابط منفی و معنی داری بین توانمندسازی کارکنان و منابع استرس در رابطه با ساختار وظیفه، ساختار اقتدار، ساختار تولید، ساختار خوشه و ساختار فرهنگی یافت شد. (4)
Lina Girdauskienė	2012	نتایج تجزیه و تحلیل کمی نشان داد، تأثیر مستقیم رهبری در انتقال دانش ضعیف است. انتشار رسمی دانش وجود ندارد که یک عضو اصلی بهبود دانش اقدام امنیتی است. ارزیابی مشکلات شناسایی شده در انتشار دانش تهیه طرح پیش نویس به رهبران سازمان های خلاق شده است. (5)
اسپریتزر	1995	بیان کرد کارکنان توانمند شده، احتمالاً مؤثر به نظر می رسند، زیرا آنها مسئولیت شغلی شان را به نحو مؤثر و مبتکرانه ای انجام می دهند. به این دلیل که آنها خودشان را کارآمد (با کفایت) می بینند و قادرند که بر شغل و محیط کاریشان، به روش های سودمندی اثر بگذارند. وی همچنین، در تحقیق تجربی خود، بعد خود تعیینی را به عنوان دومین عامل مهم در توانمندسازی عنوان کرد. (6)

هدف اصلی

تعیین رابطه انتقال دانش با احساس توانمندی کارکنان و
شناسایی موانع آن از دیدگاه مدیران در بیمارستان های
آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین
در سال ۱۳۹۵

اهداف فرعی

➤ تعیین رابطه انتقال دانش با احساس معناداری شغل در بین کارکنان بیمارستان های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی قزوین .

➤ تعیین رابطه انتقال دانش با احساس شایستگی در شغل کارکنان بیمارستان های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی قزوین .

➤ تعیین رابطه انتقال دانش با احساس استقلال در امور برای کارکنان بیمارستان های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی قزوین.

اهداف فرعی

➤ تعیین رابطه انتقال دانش با احساس موثر بودن در شغل کارکنان بیمارستان های

آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین.

➤ تعیین رابطه انتقال دانش با احساس اعتماد به همکاران در بین کارکنان

بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین.

➤ شناسایی موانع استقرار انتقال دانش در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی

قزوین.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

بین انتقال دانش و احساس توانمندی کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین رابطه معناداری وجود دارد.

سوال های پژوهش

□ انتقال دانش چه نقشی در احساس معناداری در شغل کارکنان بیمارستان های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی قزوین دارد ؟

□ انتقال دانش چه نقشی در احساس شایستگی در شغل کارکنان بیمارستان های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی قزوین دارد ؟

□ انتقال دانش چه نقشی در احساس استقلال در امور برای کارکنان بیمارستان های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی قزوین دارد ؟

سوال های پژوهش

- انتقال دانش چه نقشی در احساس موثر بودن در شغل کارکنان بیمارستان های

آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین دارد؟

- انتقال دانش چه نقشی در احساس اعتماد بین کارکنان بیمارستان های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی قزوین دارد؟

- چه موانعی در استقرار دانش در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش
تحقیق

ترکیبی (Mix Method)
در دو مرحله کمی و کیفی

کاربرد

نوع
تحقیق

روش
گردآوری
داده ها

کتابخانه ای ، پرسشنامه و
مصاحبه

جامعه – نمونه

✓ جامعه مورد مطالعه، در **مرحله اول**، مطالعه کمی، **کلیه کارکنان** (پرسنل بالینی، اداری، مالی، پاراکلینیک)

بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین واقع در شهر قزوین می باشد.

□ تعداد **۶ بیمارستان** (بیمارستان های رجایی، کوثر، بوعلی، قدس، ولایت و ۲۲ بهمن) موجود خواهد بود.

❖ تعداد کل کارکنان شاغل در مراکز آموزشی درمانی ۲۲۵۶ نفر بوده که با توجه به جدول مورگان تعداد نمونه مورد نیاز ۳۳۱ مورد خواهد بود که با احتساب ۱۰ درصد ریزش نمونه تعداد **۳۶۵ پرسشنامه** به نسبت تعداد پرسنل در هر بیمارستان توزیع خواهد شد. از روش نمونه گیری تصادفی استفاده خواهد شد.

پرسشنامه انتقال دانش دکاسترو و همکاران شامل ۱۴ سوال بسته در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت در ۳ بعد اجتماعی سازی، تلفیق و درونی سازی. دکاسترو و همکاران پایایی این پرسشنامه را با ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ بدست آورده و روایی آن توسط اساتید مسلط به این متغیر تایید شده است. همچنین پرسشنامه شامل ویژگیهای جمعیت شناختی (سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه خدمت) می باشد.

پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر با استفاده از الگوی توماس و ولتهووس شامل ۲۱ سوال در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت در ۵ بعد شایستگی، خودمختاری، موثر بودن و معنی دار بودن و اعتماد. پرسشنامه توانمندسازی که از پایان نامه کارشناسی ارشد حمیدرضا گلابچی استخراج و ترجمه شده می باشد.

برای پایایی این ابزار 21 پرسشنامه تکمیل شده را وارد نرم افزار Spss نموده و سپس ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن 0.847 بدست آمد که نشان دهنده پایایی این پرسشنامه می باشد.

همچنین روایی این پرسشنامه توسط چند استاد مسلط به این متغیر تایید شده است.

جامعه – نمونه

❖ جامعه آماری پژوهش در مرحله دوم را کلیه صاحب نظران و مدیران شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی، و افرادی که علاوه بر داشتن دانش در زمینه انتقال دانش از تجربه کافی و مرتبط با این موضوع نیز برخوردار باشند.

□ شرکت کنندگان در این مطالعه با رضایت شخصی وارد مطالعه می شوند.

➤ نمونه گیری به صورت هدفمند (مبتنی بر هدف) انجام خواهد شد. از آنجا که حجم نمونه در مطالعات کیفی معیار دقیقی ندارد، نمونه گیری تا زمان دستیابی به اشباع داده ها ادامه می یابد.

- جهت گردآوری داده ها از راهنمای **مصاحبه** استفاده خواهد شد.
- برای تهیه راهنمای مصاحبه جهت جمع آوری داده ها از **مصاحبه چهره به**
- چهره از نوع نیمه ساختارمند** به صورت انفرادی استفاده خواهد شد.
- مصاحبه ها شخصاً توسط خود پژوهشگر انجام می شوند.

روش های آماری در مرحله اول

آمار

توصیفی

- انحراف استاندارد
- میانگین
- جداول و نمودارها

آمار استنباطی

- آزمون تی مستقل
- ضریب همبستگی پیرسون
- آزمون آنوا

روش های آماری در مرحله دوم

از روش تحلیل چارچوب برای تحلیل داده های کیفی استفاده خواهد شد.
نرم افزار مورد استفاده در این مرحله نرم افزار Max QDA خواهد بود.

منابع

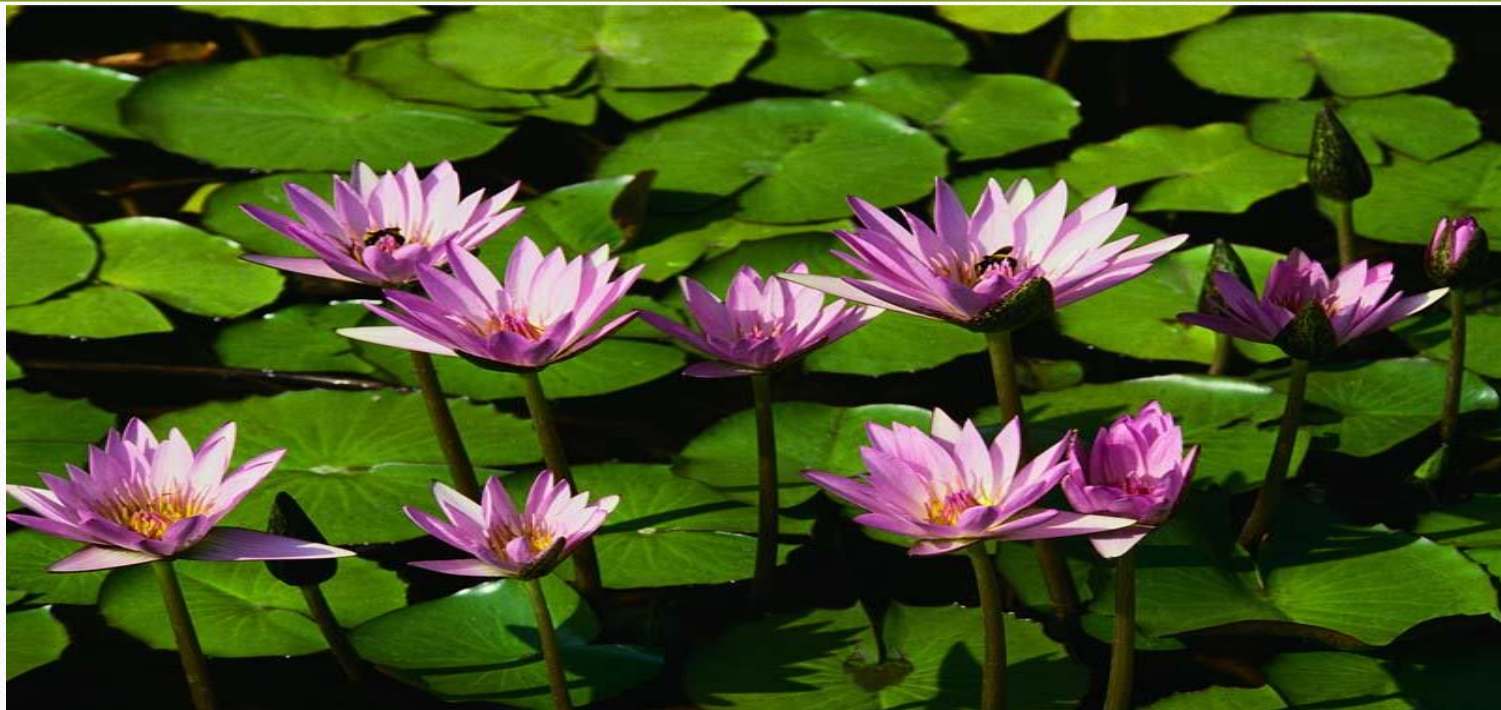
۱. بابائی، مجتبی و علیخانی، رضیه. (۱۳۹۴)، تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با خلق دانش و انتقال دانش سازمانی (مطالعه موردی کتابخانه های عمومی استان مازندران)، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکش، http://www.civilica.com/Paper-ACCFIN04-ACCFIN04_075.html
۲. بخت، محمد. بذرافشان مقدم، مجتبی. حسین قلی زاده، رضوان. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انتقال دانش و عملکرد گروههای آموزشی دوره دوم متوسطه نظری. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. سال دوم. شماره ششم. ص ۹۹-۱۱۴.
۳. سلاجقه، سنجر. پوررشیدی، رستم. موسایی، محمود. تحلیل توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۲، زمستان ۱۳۹۲، صفحات ۹۹ تا ۱۱۸.

منابع

4.Demirkıran M, Taşkaya S. Relationship Between Employee Empowerment and Organizational Stress: A Research on Hospital Employees. *Int J Sci Stud* 2016;3(12):210-216.

5.Lina Girdauskienė, Asta Savanevičienė *Procedia*. Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: how does it work? *Social and Behavioral Sciences* 41 (2012) 15 – 22

6. Spritzer,G.M. (1995). Psychological Empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, vol.38 No.5.



خدایا چنان کن سرانجام کار
تو خشنود باشی و ما رستگار